

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт/факультет физики, технологии и экономики
Кафедра технологии и экономики

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
зав. Кафедрой Чикова Ольга
Анатольевна
доктор ф. - м. н.

Исполнитель:
Галимова Юлия Фанисовна,
Обучающаяся Б-41z группы

подпись

дата

подпись

Руководитель ОПОП:
Глухих Павел Леонидович
доцент кафедры технологии
и экономики

Научный руководитель:
Болтянская Таисия Олеговна,
к.п.н., доцент

подпись

подпись

Екатеринбург 2016

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты оплаты труда педагогических работников...	6
1.1. Сущность оплаты труда	6
1.2. Особенности оплаты труда педагогических работников	12
1.2 Оплата труда педагогических работников образовательных организаций	15
1.3 Переход к новым системам оплаты труда в дошкольном образовани....	21
Глава 2 Рекомендации по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования	30
2.2 Принципы новой системы оплаты труда	35
Глава 3. Порядок формирования фонда оплаты труда руководителей, педагогических работников и работников организаций	40
3.2. Изменения в системе оплаты труда педагогических работников за 2016 год.....	49
3.3. Подведение итогов деятельности городского комитета Профсоюза за 5 лет по г. Нижний Тагил	52
Заключение	55
Список и источники использованных материалов для написания данной работы.....	57
Приложение 1.....	60
Приложение 2.....	61
Приложение 3.....	63
Приложение 4.....	65

Введение

Всем известно, что труд является редким фактором производства. Он продается и покупается на рынке. Если производитель работы является продавцом продукции или услуг, то цена труда входит в цену продукции или услуг. Если труд как таковой продается или покупается сам по себе либо предпринимателем, занятым производством продукции на продажу, либо потребителем, желающим использовать оказываемые услуги для личного потребления, то его цена называется заработной платой.

Для рабочего человека его собственный труд является не только фактором производства, но и источником отрицательной полезности; он оценивает его не только с точки зрения ожидаемого промежуточного жалования, но и с точки зрения вызываемой им отрицательной полезности. Но для него, как и для каждого, труд других людей, предлагаемый на продажу на рынке, является не чем иным, как фактором производства. Он оценивает его в соответствии с принципами, которые он применяет к оценке всех остальных благополучий. Величина ставок заработной платы определяется на рынке точно так же, как и цена любого другого товара. В связи с этим достаточно отметить, что к труду относятся именно так только потому, что к этому подталкивает поведение потребителей.

Если отталкиваться от того, что уровень оплаты труда должен отражать стоимость рабочей силы, то необходимо добиваться такого положения, чтобы заработная плата работников, особенно бюджетной организации, обеспечивала не только удовлетворение физиологических потребностей но и потребностей работника и его семьи, вызванных социальными и культурными условиями формирования и развития работников наемного труда.

Государственные и муниципальные учреждения, работа которых финансируется за счет бюджета, имеются практически во всех отраслях экономики. К ним относятся организации социальной сферы - образования,

здравоохранения, науки, культуры и искусства. При этом в отраслях бюджетной сферы занято более 15 млн. человек. Уровень же оплаты труда бюджетников, несмотря на его регулярное повышение, остается очень низким. По данным Минтруда, на сегодняшний день средняя заработная плата работников культуры и искусства превышает прожиточный минимум лишь в 1,53 раза, работников образования - в 1,58, работников здравоохранения - в 1,68 раза.

Бесспорно, что обеспечение существенного роста оплаты труда работников бюджетной сферы и приближение размеров минимальной заработной платы к прожиточному минимуму является первоочередной задачей государства.

Впрочем в любом случае конкретные условия оплаты труда в каждом из учреждений должны быть определены в принятых в установленном порядке коллективных договорах, в которых фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятий; соглашениях или локальных нормативных актах.

Таким образом, целью данной выпускной квалификационной работы является исследование состояния оплаты труда работников бюджетной сферы в г. Нижний Тагил.

Актуальность избранной темы определяется, с одной стороны необходимостью формирования действенной системы мотивации труда педагогического работника, с другой, недостаточной разработанности этой проблемы в экономической и социальной среде.

Предмет исследования - система оплаты труда, объект исследования - организация оплаты труда работников бюджетной сферы.

Исходя из цели исследования, в данной работе сформированы следующие задачи:

1. Изучение теоретической базы системы оплаты труда в современной экономике;

2. Практический анализ организации оплаты труда работникам бюджетной сферы на примере системы оплаты труда педагогическим работникам города Нижний Тагил;

3. Разработать рекомендации по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда в бюджетной сфере.

В данной выпускной квалификационной работе были использованы такие методы исследования, как статистические методы, приемы анализа, группировка и другие.

Информационной базой, используемой в данной выпускной квалификационной работе, являются законодательные акты РФ, научные труды отечественных и зарубежных авторов, периодические издания, статистические данные по России, отчетность исследуемого объекта.

Структуру выпускной квалификационной работы составляют введение, три главы, заключение, список использованных источников, приложения.

Глава 1 Теоретические аспекты оплаты труда педагогических работников

1.1 Сущность оплаты труда

Работа сотрудников любой организации находится в прямой зависимости от их профессиональных способностей и от их способностей к достижению целей организации. Одним из основных факторов развития этих способностей является оплата труда, которая побуждает человека к деятельности.

Оплата труда – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Однако фундаментальная экономическая наука оперирует термином «заработная плата», а не термином «оплата труда» в который включаются все компенсации за труд, поэтому расширительная трактовка данного термина вполне обоснована. В то же время законодательные акты трактуют заработную плату как компенсацию за определенные характеристики труда, и совершенно не противоречат ее содержанию как цены ресурса труд, а только развивают определение в практическом направлении.

В современной экономической теории заработная плата определяется как «...цена, выплачиваемая за использование труда», при этом термин «труд» рассматривается как широкое понятие. Он включает в себя оплату труда рабочих самых разных профессий, специалистов всех профилей и владельцев мелких предприятий в сфере обслуживания населения.

Самая распространенная точка зрения на определение заработной платы – это ее представление в качестве «вознаграждения за труд, оговоренного договором с работодателем и определяемого количеством и качеством труда». Соответствующие определения представлены в работах Л. А. Сыроватской, В. С. Андреева, В. Н. Толкуновой. Это положение закреплено и в законодательных актах нашей страны. В частности, ст. 129 ТК РФ под заработной платой понимает «...вознаграждение за труд в зависимости от

квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)»).

Исследование сложившихся точек зрения в отношении заработной платы позволяет сделать общий вывод – не существует единого подхода к определению заработной платы, что и обуславливает актуальность исследования в данном направлении. В настоящее время это понятие рассматривается чаще всего как вознаграждение за труд либо как цена труда.

По мнению А. А. Греховой, заработная плата как экономическое явление представляет собой цену аренды рабочей силы. Среднерыночная величина данного показателя находится в зависимости от многих факторов: демографических, социальных, экономических. Кроме того, заработная плата должна отражать рыночное положение организации, создавая для работников стимул к повышению эффективности труда.

Из понимания природы заработной платы вытекают две ее основные функции: воспроизводственная и стимулирующая.

1. Воспроизводственная функция предполагает обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы без увеличения состава обеспечиваемой семьи.
2. Стимулирующая функция предполагает установление зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

В рамках рыночной экономики выделяют еще две функции: платежеспособного спроса и социальную, которые отражают специфические рыночные условия заработной платы.

Необходимо отметить, что 95-ая конвенция Международной организации труда (МОТ) связана с защитой заработной платы (принята 8 июня 1949 г., вступила в силу с 24 сентября 1952 г.). Согласно первому пункту этой конвенции, заработная плата выражает любое вознаграждение, любой заработок, вычисленный денежной единицей или установленный национальным законодательством, выплачиваемый собственником работнику за выполненный труд или же за оказанную услугу на основе письменного или устного соглашения о принятии на работу.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство.

С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а, с другой стороны, заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.

Итак, по поводу сущности понятий «оплата труда» и «заработная плата» среди исследователей нет единодушия. Одни авторы считают их синонимами, другие отличают их друг от друга и соотносят как родовое понятие (оплата труда) и основной элемент родового понятия (заработная плата).

Как экономическая категория заработная плата выражает цену рабочей силы и зависит от спроса и предложения. С учетом спроса и предложения происходит продажа рабочей силы, которая оформляется соответствующим договором.

Под системой оплаты труда понимается способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда, хотя, как отмечают Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова, по смыслу ст. 135 ТК РФ системой оплаты труда является «совокупность правил определения заработной платы». Большинство отечественных экономистов выделяют следующие системы оплаты: простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную. Ряд авторов выделяют еще и коллективную (бригадную) сдельную систему.

Все системы оплаты труда в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на формы заработной платы.

На сегодняшний день существует множество различных классификаций как систем оплаты, так и ее форм, которые, по мнению В. Ф. Овчинникова, часто противоречат друг другу и которые трудно признать удовлетворительными или научно обоснованными. Так, например, в солидном справочном издании для директоров предприятий рекомендовано выделять три формы оплаты труда: сдельную, повременную и контрактную. В учебнике авторитетных ученых МГУ в качестве третьей формы выделяется бестарифная форма, к которой отнесены системы заработной платы: а) с индивидуальными квалификационными коэффициентами, б) с «вилками» соотношений в оплате, в) договорная и г) комиссионная. Нередко приходится читать и слышать, что в зависимости от организации труда (не от числа исполнителей – субъектов труда) формы заработной платы могут быть индивидуальными и коллективными. Имеются предложения выделять однофакторные и многофакторные системы заработной платы.

Здесь необходимо отметить, что ряд отечественных авторов публикаций по вопросам экономики и организации труда вообще не делают различий между категориями «форма» и «система» оплаты труда, рассматривая их как единое целое. Так, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина отмечают, что формы и системы оплаты труда отражают зависимость оплаты труда от норм труда, от элементов тарифной системы и от показателей, характеризующих количество и качество затраченного труда. Похожее определение формулирует А. И. Рофе. В качестве элемента организации заработной платы Р. А. Яковлев выделяет только системы оплаты труда, которые, по мнению автора, обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты.

Б. М. Генкин дает определение как формы, так и системы заработной платы. Форма заработной платы, по его мнению, характеризует соотношения между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка. В определении, предложенном автором, не выделен существенный признак, в соответствии с которым может быть проведена классификация применяемых на предприятии форм оплаты труда. В то же время Б. М. Генкин традиционно выделяет две формы оплаты: сдельную и повременную. Система заработной платы, считает автор, характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий. Однако система заработной платы определяет не только способ использования тарифной части, доплат, надбавок, премий, но и норм труда, а это не находит отражения в определении. Автор лишь отмечает, что существуют десятки систем заработной платы.

Интересна точка зрения Т. В. Сухановой, по мнению которой форма заработной платы указывает способ ведения учета затраченного труда, применяемый при исчислении платы за труд. Учет затраченного труда можно вести непосредственно в рабочем времени или в овеществленном рабочем времени (результате труда – продукте), учет которого, в свою очередь, может

осуществляться как индивидуально – по каждому работнику, так и коллективно – по группе работников; как через продукцию произведенную (выполненный объем работ), так и через проданную.

Следует отметить, что большинство предприятий в России сейчас строят свои модели оплаты труда, используя элементы именно тарифной системы.

На сегодняшний день существуют две основные системы заработной платы – сдельная и повременная. Различие между ними состоит в том, что берется за основу определения размера заработка.

Месячный заработок повременщика зависит от количества проработанного времени и исчисляется исходя из того, какие устанавливаются тарифные ставки – часовые или дневные. При часовых тарифных ставках заработок определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца часов; при дневных тарифных ставках – путем умножения дневной тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца дней.

При сдельной системе оплаты труда труд работников подлежит нормированию. Нормирование регулируется ст.159-163 ТК РФ.

Нормы труда являются «конкретным выражением меры труда в конкретной организации, т.е. общественно необходимых затрат рабочего времени, которые складываются в условиях рынка». Существует три вида норм труда: нормы выработки, нормы времени и нормы обслуживания. Они устанавливаются в организациях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или коллективным договором.

1.2 Особенности оплаты труда педагогических работников

Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений любых типов и видов всегда были и остаются по сей день наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует на данном этапе, так как от четко разработанных систем оплаты труда зависит не только социальная и творческая активность педагогических работников, но и конечные результаты образовательных учреждений в их многогранной деятельности, особенно в области организации инновационных процессов в образовании и повышении качества образования и воспитания детей.

Раскрытие содержания и структуры педагогического труда позволяет выделить его особенности, имеющие принципиальное значение для организации и регулирования оплаты труда педагогических работников (табл. 1).

Таблица 1 "Особенности оплаты труда педагогических работников"

Особенности педагогического труда	Их идентификация в системе оплаты труда
Образование - трудоемкая отрасль	Проблемы его финансирования связаны, прежде всего, с финансированием заработной платы сотрудников образовательных учреждений
Полифункциональный характер труда, проявляющийся в многообразии целей образовательного процесса, имеющих приоритетное значение.	Существует сложности и специфика измерения количественных и качественных параметров педагогического труда, влияющих на уровень заработной платы, при этом существует возможность их обособленного измерения и ранжирования по значимости на основе построения коэффициентной системы заработной платы.
Двойственная природа педагогического труда: труд, с одной стороны - коллективный, с другой - индивидуальный	Система заработной платы должна быть ориентирована на развитие интеграции коллективных и индивидуальных форм премирования работников образовательных учреждений для достижения целей образования
Воздействие педагогического труда на	Необходимость достойной оценки

широкий круг потребителей образовательных услуг - бизнес, население, государство	педагогического труда в силу его востребованности всеми субъектами рынка и необходимость развития института частного-государственного партнерства при финансировании заработной платы
Творческий характер труда, отличающийся значительным удельным весом эвристических и нестандартных трудовых операций	Эта особенность требует усилий различной степени интенсивности от педагогов, которая должна быть воплощена через систему дифференциации в оплате труда
Труд связан с высоким образовательным цензом и требует пожизненного повышения квалификации	Образование и повышение квалификации должны быть приоритетно отражены в системе заработной платы как гарантированной, так и негарантированной

Используя данные Министерства образования и науки РФ и Росстата о заработной плате педагогических работников дошкольного, общего образования, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования за 2011-2013 гг., а также ряд других статистических показателей, предоставляемых Росстатом, отражающие дифференциацию и неравенство доходов населения, рассмотрим, что происходило с заработной платой педагогических работников разных уровней образования за последние 3 года (табл. 2).

Таблица 2 "Показатели неравенства среднемесячной заработной платы педагогических работников разных уровней системы образования в 2011-2013 гг."

Показатель	Дошкольное образование			Общее образование		Дополнительное образование		Начальное и среднее образование		
	2011	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2011	2012	2013
Max/min, раз	6,2	6,3	7,4	5,9	4,6	6,9	6,5	7,8	7,1	6,5
Размах вариации	2,4	2,3	2,4	2,3	2,2	3,1	2,9	3,2	2,7	2,5
К	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

вариации										
К Джинни	0,21	0,23	0,22	0,23	0,2	0,26	0,21	0,22	0,23	0,23

Таблица 2 "Показатели неравенства среднемесячной заработной платы педагогических работников разных уровней системы образования в 2011-2013 гг."

Из таблицы 2 видно, что в степени дифференциации регионов по абсолютной величине заработной платы педагогов за период с 2011 по 2013 г. значительных изменений не происходило. Общее образование, дополнительное образование детей, начальное и среднее профессиональное образование характеризуются либо снижением, либо неизменностью основных показателей неравенства. В дошкольном образовании произошло некоторое увеличение разницы между максимальным и минимальным уровнем среднемесячной заработной платы: с 6,2 раза в 2011 г. до 7,4 раза в 2013 г., а также отмечены небольшие колебания коэффициента Джини. Однако остальные показатели свидетельствуют о сокращении неравенства по зарплате в дошкольном образовании.

На основании имеющихся данных можно говорить о некотором сокращении неравенства субъектов Российской Федерации по абсолютной величине заработной платы педагогов всех уровней образования, и эти изменения согласуются с общей тенденцией к уменьшению неравенства российских регионов по уровню доходов населения в целом.

Необходимо отметить, что оплата труда педагогических работников имеет свои особенности.

1.2 Оплата труда педагогических работников образовательных организаций

Система оплаты труда работников определяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда педагогических работников устанавливается на основе должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад педагогического работника устанавливается на основе отнесения занимаемой должности к профессиональной квалификационной группе, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В профессиональной квалификационной группе профессии подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников образовательной организации определяются исходя из базовых окладов, базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

Оклады определяются по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО пкг} + \text{БО пкг} \times \text{К}, \quad (1)$$

где: ДО – оклад, ставка заработной платы;

БО пкг – базовый оклад, базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу, ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательной организации с особым режимом работы).

При формировании системы оплаты труда педагогических работников рекомендуется осуществлять ее совершенствование с учетом перераспределения средств в структуре их заработной платы, с тем, чтобы средства, предназначенные на оплату их труда, направлялись

преимущественно на увеличение ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников.

Кроме того, необходимо учитывать следующее:

« а) в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

в) под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской

работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой;

г) должностные оклады по должностям научно-педагогических работников учреждений высшего образования должны определяться с включением в них размеров надбавок за ученые степени не ниже размеров, действовавших по состоянию на 1 сентября 2013 г. до вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ;

д) размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года;

е) месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

ж) преподавателям профессиональных учреждений, структурных подразделений учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена), а

также программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих), для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа);

з) размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда», — говорится в Рекомендациях. (Примечание: жирный шрифт наш). Если у работника возникает право на изменение размера оплаты труда, то это изменение осуществляется в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома;
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, — изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.3 Переход к новым системам оплаты труда в дошкольном образовании

В соответствии с п. 28 типового положения о дошкольном образовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 1 июля 1995 года № 677 педагогические работники дошкольного образовательного учреждения включаются в число участников образовательного процесса (п.28 типового положения). На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально - педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании (п.34 вышеуказанного типового положения).

Согласно п. 34 указанного выше типового положения дошкольное образовательное учреждение устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работникам на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и на основании решения аттестационной комиссии, а также определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, направляемых на оплату труда. То есть, в типовом положении речь идет о применении тарифной системы оплаты труда в дошкольных учреждениях.

Тем не менее, согласно статье 144 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного

самоуправления соответственно. В статье 32 Закона РФ «Об образовании» установлена норма о том, что к компетенции образовательного учреждения-работодателя, заключающего трудовой договор, относятся установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования.

То есть, дошкольные образовательные учреждения, как и иные учреждения, обладают правом на установление иной, нетарифной системы оплаты труда, при условии соблюдения соответствующих гарантий в том числе, гарантий того, что размеры и условия оплаты труда работников учреждений, установленные законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления не могут быть при введении новой системы оплаты труда снижены или ухудшены по сравнению с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На работников дошкольных образовательных учреждений распространяются положения нормативных правовых актов, принятые на федеральном уровне, касающиеся оплаты труда педагогов, в частности статья 333 ТК РФ о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. На педагогов дошкольных образовательных учреждений распространяются также нормы Постановления Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 «О продолжительности рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», в котором работники дошкольных учреждений именуются воспитателями и старшими воспитателями. При этом воспитателям и старшим воспитателям установлена самая высокая норма часов за ставку заработной платы – 36 часов, по сравнению, например с учителями общеобразовательных школ.

Следует иметь ввиду то, что согласно п.3 статьи 53 Федерального закона РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений. То есть вопросы совершенствования оплаты труда посредством установления или изменения существующих условий оплаты труда должны разрешаться на муниципальном уровне.

В субъектах федерации и муниципальных образованиях возможно встретить различные подходы к регулированию вопросов оплаты труда работников дошкольных учреждений.

Как правило, регионы принимают нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда учреждений в целом, в том числе и дошкольных образовательных учреждений.

Однако, существуют также отдельные муниципальные образования, принимающие нормативные акты, направленные на регулирование оплаты труда именно работников подведомственных дошкольных учреждений (например, в городе Волгограде принято Положение о системе и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей Волгограда, утвержденное Решением Волгоградской городской Думы от 6 июля 2006 года № 33/727).

Как правило, муниципальные образования предпринимают попытки по предоставлению мер поддержки работникам дошкольных образовательных учреждений. В этом отношении интересным выглядит постановление Мэра Ангарского муниципального образования от 26 февраля 2006 г. № 286 «О предоставлении льгот работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений дополнительного образования детей, учредителем которых является управление образования администрации ангарского муниципального образования», в котором, помимо

поощрительных финансовых мер, работникам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях на ставках с 1 по 7-й разряды в том числе в дошкольных отделениях муниципальных образовательных учреждений предоставляется бесплатное питание (обеда) в размере 16.25 рубля в день в пределах утвержденных учреждению средств по данному виду расходов (младшим воспитателям, шеф-поварам, кухонным работникам).

Некоторые муниципальные образования принимают нормативные правовые акты, направленные на стимулирование отдельных категорий работников дошкольных образовательных учреждений. Так, например, администрация города Волгограда приняла постановление от 23 октября 2006 года № 2790 «Об установлении надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) медицинским работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных школ – интернатов Волгограда» в котором предусматривается введение надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) медицинским работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных школ-интернатов Волгограда в размере 25% за счет средств бюджета города, что особенно важно, учитывая задачи дошкольных образовательных учреждений по сохранению и укреплению здоровья воспитанников.

Отдельно следует отметить некоторые муниципальные образования рискнувшие установить системы оплаты труда для работников дошкольных образовательных учреждений, не содержащие элементы, свойственные тарифной системе. Так, например муниципальное образование «Хвастовичский район» Калужской области приняло решение от 1 марта 2007 года № 207 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные программы дошкольного воспитания и образования, дополнительного образования», в котором устанавливается отраслевая система оплаты труда, состоящая из ставки (оклада) заработной платы,

доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая премии за качество и результативность выполненной работы. В Санкт-Петербурге принят Закон «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» №531-74, вступивший в силу с 1 января 2006 года, распространяющийся на все государственные учреждения, в том числе и дошкольные, вводящий новую, отличную от тарифной систему оплаты труда.

Следует также отметить инициативные условия отдельных муниципальных образований, направленные на поддержку педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. Так например, согласно распоряжению Главы городского округа города Якутск от 4 апреля 2006 года № 283р «О грантах для поощрения лучших педагогов городского округа Якутск устанавливаются грант «Лучший педагог дошкольного образовательного учреждения» в размере 50 тыс. рублей который присуждается лучшим педагогам муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа «Якутск» с целью повышения престижа, значимости и поддержки талантливых, творчески работающих педагогов дошкольных образовательных учреждений. Указанный грант присуждается за достигнутые успехи в области обучения и воспитания детей дошкольного возраста, культурного, нравственного и духовного развития личности, в творческом подходе к реализации педагогической деятельности, в использовании современных образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе.

Также уместно в качестве примера привести Постановление администрации Великого Новгорода от 7 ноября 2006 года № 345 «Об утверждении положения о стимулировании особых достижений в профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений дополнительного образования детей и центров дополнительного образования детей при муниципальных общеобразовательных учреждениях

Великого Новгорода», в котором предусматривается установления надбавок за особые достижения в профессиональной деятельности работникам указанных учреждений в общем размере до 3000 рублей в месяц в течении календарного года .

Учитывая изложенное, полагаем возможным сделать следующие выводы:

- Настоятельной необходимостью сегодняшнего дня является укрепление статуса работников дошкольных образовательных учреждений, в том числе посредством изменения условий оплаты труда, предполагающих ее увеличение, а также посредством уравнивания нагрузки работников дошкольных образовательных учреждений с нагрузкой работников учреждений общего образования. Подобное изменение условий должно находиться в причинно-следственной связи с процессом улучшения качества дошкольного образования;
- Является нецелесообразным установление какого-либо одного доминантного варианта регулирования оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, равно как и установление каких – либо преимуществ для сохранения тарифных или внедрения нетарифных систем оплаты труда. Органы местного самоуправления, органы государственной власти соответствующих субъектов федерации, ответственные за качество дошкольного образования вправе решать самостоятельно вопросы о том какая система оплаты труда будет более приемлемой для повышения качества образования, с учетом волеизъявления населения (родителей воспитанников, работников дошкольных образовательных учреждений) а также самостоятельно решать вопросы об установлении правил, регулирующих стимулирующие выплаты работникам дошкольных учреждений;

- Вне зависимости от применения той или иной системы оплаты труда работников учреждений дошкольного образования является необходимым увеличение в абсолютных и относительных (относительно общего фонда оплаты труда) размерах фонда, позволяющего стимулировать работников дошкольных образовательных учреждений с одновременным совершенствованием показателей их работы, а также механизма общественной оценки достижений тех или иных работников. В качестве возможных показателей следует указать на наличие почетных званий, степеней, количество воспитанников в группе, успеваемость воспитанников в период освоения образовательных программ начального общего образования, находившихся в период пребывания в дошкольном образовательном учреждении в ведении конкретного воспитателя, отсутствие обоснованных жалоб родителей на невыполнение обязанностей по обеспечению интеллектуального, личностного развития и здоровья воспитанников, отсутствие несчастных случаев, травматизм среди воспитанников, результативность использования современных педагогических, в том числе информационных технологий при осуществлении воспитания, обучения, присмотра и ухода, участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах, оценка деятельности воспитания органом управления образовательным учреждением, представляющим интересы родителей и т.д. Для руководителей муниципальных органов управления образованием показателем оценки должно в первую очередь выступить количество проживающих на территории муниципального образования детей, не посещающих дошкольные образовательные учреждения по тем или иным причинам, кроме нежелания родителей;
- Дошкольное образование является неотъемлемой частью системы образования в России тесно связанной с общим образованием. В связи

с этим положительные изменения, происходящие в общем образовании, связанные с реализацией национального проекта «Образование» должны предполагать по принципу обратной связи также и положительные изменения в системе дошкольного образования. Наиболее приемлемым вариантом, обеспечивающим такого рода изменения, является включение дошкольных образовательных учреждений в установленную на федеральном уровне систему поощрений работников общеобразовательных учреждений. Для этого необходимо дополнение правил предоставления в соответствующем году (ближайшая возможность - в 2009 году) финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, утверждаемых Постановлением Правительства на текущий год в части распространения его также и на воспитателей дошкольных образовательных учреждений. Кроме того, распространение на дошкольные образовательные учреждения элементов, повышающих статус работников указанных учреждений, потребует также принятия нормативного правового акта, аналогичного по содержанию Указу Президента РФ от 6 апреля 2006 года № 324 «О денежном поощрении лучших учителей», в котором были бы установлены нормы о выплате ежегодных денежных поощрений лучшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования детей за высокое профессиональное мастерство и значительный вклад в развитие образования;

- Учитывая направления деятельности воспитателей дошкольных образовательных учреждений, на которых ложится значительный объем работы по осуществлению воспитания, обучения, присмотра,

уходя и оздоровления детей дошкольного возраста, в целях установления более комфортных условий работы предлагаем также уменьшить продолжительность рабочего времени воспитателей дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей с 36 часов в неделю, как это предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» до 30 часов в неделю, аналогично норме труда старших воспитателей иных, кроме дошкольных, образовательных учреждений;

- Одной из главных целей дошкольного образования должно выступать укрепление и сохранение здоровья воспитанников, в связи с чем, настоятельной необходимостью является урегулирование статуса медицинских работников, работающих в образовательных учреждениях и включение их в качестве полноправных участников в образовательный процесс.

Глава 2 Рекомендации по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования

Идея реформирования системы оплаты труда связана с тем, что особенности труда работников каждой отрасли, каждой профессиональной группы требуют дифференцированного подхода к принципам формирования оплаты труда. Исходя из этого предполагалось установить оплату труда бюджетникам не по Единой тарифной сетке (ЕТС), "уравнивающей" работающих во всех отраслях, а на основе так называемых "отраслевых систем".

Единая тарифная сетка была введена постановлением Правительства РФ от 14.10.92 N 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки" и состояла из 18 разрядов с соотношением крайних тарифных коэффициентов 1:10,07. На основании постановления Правительства РФ от 06.01.2001 N 775 соотношение крайних коэффициентов было установлено 1:4,5. Одним из главных недостатков ЕТС является низкий уровень тарифной ставки первого разряда, так как большинство ставок по разрядам ЕТС было ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации. Для повышения эффективности оплаты труда по ЕТС необходимо было существенно увеличить тарифную ставку 1-го разряда до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 10 постановления Правительства РФ от 14.10.92 N 785 Министерство труда Российской Федерации постановлением от 11.11.92 N 32 утвердило Методические рекомендации по совершенствованию организации заработной платы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда, направленные

на упорядочение тарифных условий оплаты труда по отраслям и установление обоснованных соотношений в уровнях заработной платы различных профессиональных квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда и квалификации на основе применения ЕТС.

Разряды оплаты ЕТС отражали, как правило, только сложность выполняемых работ (функций) без учета условий труда, значимости тех или иных профессий (должностей), других факторов.

Тарификация рабочих проводилась по восьми разрядам (с 1-го по 8-й), что соответствует ныне действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС). Служащие бюджетных отраслей, в том числе технические исполнители, специалисты и руководители, тарифицировались со 2-го по 18-й разряд, что обусловлено повышенной сложностью работ, выполняемых ими, и соответственно большим количеством разрядов оплаты. Квалификационные требования по разрядам оплаты специалистов представляют собой, как правило, сочетание двух компонентов - образования (от общего до высшего образования соответствующего профиля) и стажа работы не менее определенного количества лет, необходимого для занятия соответствующей должности. Применительно к должностям специалистов, большинство из которых являются категорируемыми, второй компонент квалификационных требований (стаж работы) выступал в качестве регулятора нарастания требований по квалификационным категориям, которые, в свою очередь, учитывались при установлении разряда оплаты.

Наращение требований к квалификации по разрядам оплаты труда можно проследить на примере должности педагога дополнительного образования.

Требования к квалификации по разрядам оплаты труда педагогов дополнительного образования:

6-7-й разряды - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы

8-й разряд - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;
9-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;
10-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;
11-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;
12-й разряд - II квалификационная категория;
13-й разряд - I квалификационная категория;
14-й разряд - высшая квалификационная категория.

Из этого следует, что оплата труда педагогов дополнительного образования, оплачиваемых на основе ЕТС, осуществляется в диапазоне 6-14-го разрядов Единой тарифной сетки. При этом 6-11-й разряды устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, а 12-14-й разряды - в зависимости от квалификационной категории (второй, первой, высшей), присвоенной по результатам аттестации.

Средняя ставка заработной платы педагогов дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей федерального уровня, оплачиваемых на основе ЕТС (в которой ставка первого разряда равна 1221 руб.), составляет 2958 рублей в месяц (12-й разряд ЕТС). Аттестация педагогических работников, в том числе педагогов дополнительного образования, проводится в соответствии с приказом Минобрнауки России от 26.06.2000 N 1908 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", которым определен единый порядок проведения аттестации для педагогических и

руководящих работников. Квалификационная категория педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений присваивается на срок не более пяти лет. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается в диапазоне 12-16-го разрядов ЕТС в зависимости от группы, к которой отнесено образовательное учреждение по объемным показателям (четвертой, третьей, второй, первой), и от квалификационной категории (первой, высшей), присвоенной по результатам аттестации.

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

- повышение мотивирования педагогических работников учреждений, реализующих образовательные программы, к качественному труду
- создание условия для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников.

Задачи, которые предполагается решить посредством введения новой системы оплаты труда:

- повысить эффективность и качество педагогического труда;
- обеспечить взаимосвязь между качеством педагогического труда и доходом педагога
- значительно повысить заработную плату педагогических работников образовательных учреждений
- стимулировать педагогических работников к повышению профессионального уровня и внедрению инновационных технологий в образовательный процесс;
- привлечь в образовательные учреждения молодые кадры.

Новая система оплаты труда как в регионах, так и на федеральном уровне должна базироваться на следующих основных принципах:

- обязательное соблюдение норм трудового законодательства Российской Федерации, включая продолжительность рабочего времени

(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных (в целях реализации статьи 333 ТК РФ) постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 N 191 ;

- обеспечение самостоятельности органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных образовательных учреждений в пределах их полномочий
- обеспечение основных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ (особенностей содержания и условий труда), количества и качества затраченного труда;
- материальное стимулирование повышения качества работы;
- стимулирование внедрения инновационных образовательных технологий.

2.2 Принципы новой системы оплаты труда

Конституция Российской Федерации (ст.72) относит трудовое законодательство и общие вопросы образования к предмету совместного ведения Российской Федерации и субъекта РФ. Данное положение Конституции Российской Федерации означает, что субъект РФ вправе регулировать трудовые отношения и общие вопросы образования лишь в части, не урегулированной федеральным законодательством, и в строгом соответствии с ним. Вопросы обеспечения самостоятельности органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных образовательных учреждений в пределах их полномочий установлены соответственно федеральными законами от 04.07.2003 N 95-ФЗ (п.2 ст.26.3 и п.2 ст.26.14) и от 06.10.2003 N 131-ФЗ (п.2 ст.53). Вопросы обеспечения основных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений установлены статьей 130 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Вопросы обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда установлены статьей 132 ТК РФ.

Федеральный закон N 95-ФЗ вступил в силу с 1 января 2005 года, а Федеральный закон N 131-ФЗ в части полномочий по установлению размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений - с 1 января 2006 года. В соответствии со статьей 153 Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления при издании нормативных правовых актов, определяющих размеры и условия оплаты труда работников (включая надбавки и доплаты) государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений, не вправе снижать размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты), предусмотренные по состоянию на 31 декабря 2004 года.

Правовым основанием для введения вместо ЕТС по оплате труда новых систем оплаты труда (НСОТ) в субъектах РФ явилась статья 144 ТК РФ, в соответствии с которой системы оплаты труда должны устанавливаться с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3 ст.135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов. ЕТКС содержит:

- тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по видам работ и производств в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды;
- требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих;
- Пример работ.

ЕКС содержит:

- квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей), определяющие содержание труда работников;
- должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню их знаний и квалификации.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

До утверждения в установленном порядке ЕКС, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей,

специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, утвержденные (согласованные) федеральным органом исполнительной власти по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Новая система оплаты труда (НСОТ) призвана обеспечивать равный подход к оценке квалификации работников (сложности выполняемых ими работ) и предусматривает переход от межотраслевого к отраслевому принципу организации заработной платы работников бюджетной сферы с учетом объективно существующих отраслевых особенностей.

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также вышеуказанным Положением. В соответствии с вышеуказанным постановлением Правительства РФ должностной оклад руководителя учреждения может быть установлен до пяти средних заработных плат основных категорий работников. На основании Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений предусмотрено, что Федеральное агентство по образованию утвердило по согласованию с Минздравсоцразвития России (приказ от 05.09.2008 N 1169) Примерное положение об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" (далее - Положение). В соответствии с Положением

федеральные образовательные учреждения системы Рособразования в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования сотрудников без ограничения их максимальными размерами.

Кроме того, образовательные учреждения Рособразования самостоятельно определяют минимальные размеры окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. В то же время необходимо отметить, что в соответствии с пунктом 3.4 Единых рекомендаций к предмету ведения Российской Федерации отнесено определение профессиональных квалификационных групп (групп профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Реализация принципов организации оплаты труда, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583, предполагает создание необходимых условий для наиболее последовательного выполнения требований согласно статье 37 Конституции РФ.

При этом очень важно отрегулировать соотношение тарифной и надтарифной частей заработной платы, поскольку специфика труда педагогов по реализации дополнительных образовательных программ различна и отдельные доплаты не могут быть отражены в полном объеме в

тарифной части заработной платы. Каждая из этих частей заработной платы имеет свое целевое назначение применительно к конкретному виду труда.

Применительно к работникам системы дополнительного образования детей в состав тарифной части заработной платы включаются: оплата по тарифным ставкам в соответствии с квалификационными разрядами тарифной сетки с учетом их повышения за условия труда (за работу в сельской местности, за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, и т.п.; оплата за превышение нормо-часов); доплаты за вредные условия труда и особый режим работы, а также другие выплаты постоянно действующего характера.

Надтарифная часть заработной платы выполняет стимулирующую функцию, в ее состав включаются различные поощрительные и стимулирующие доплаты и надбавки за результаты труда, а также компенсирующие повышенные затраты труда работника. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах (или в абсолютных размерах) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников.

Соотношение тарифной и надтарифной частей заработной платы складывается исходя из характера и содержания труда, направленности программ. Чем сложнее и разнообразнее условия труда, тем больше должна быть надтарифная часть заработной платы для его стимулирования.

При расчете нормативов бюджетного финансирования учреждений дополнительного образования детей можно использовать модель расчета нормативов бюджетного финансирования реализации основных образовательных программ дополнительного образования детей (письмо Департамента молодежной политики, воспитания и социальной защиты детей Минобрнауки России от 19.10.2006 N 06-1616). Указанная модель позволяет образовательному учреждению, основываясь на нормативах финансирования реализации образовательных программ дополнительного образования детей, разрабатывать обоснованную программу развития учреждения дополнительного образования детей на долгосрочный период,

содержащую подробный финансовый план как неотъемлемую часть этой программы.

Глава 3 Порядок формирования фонда оплаты труда руководителей, педагогических работников и работников организаций

Фонд оплаты труда руководителей, педагогических работников и работников организаций (далее - фонд оплаты труда) формируется из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле: $ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда; ФОТб - базовая часть оплаты труда;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) формируется из средств на оплату должностных окладов, ставок заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания организации по состоянию на 1 октября соответствующего финансового года и средств на выплаты компенсационного характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты компенсационного характера для организаций составляет до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, ставок заработной платы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) формируется из средств на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 30 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, ставок заработной платы.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, может направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям, педагогическим работникам и работникам организаций за

показатели и критерии эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

Руководителем организации самостоятельно формируется и утверждается штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда, при этом обязательными для применения являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Оплата труда руководителей, педагогических работников и работников организаций производится на основании трудовых договоров.

Средняя заработная плата работников организации рассчитывается ежегодно по состоянию на 1 октября исходя из штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{ср} = ЗП_{р} / K, \text{ где:}$$

ЗП_{ср} - средняя заработная плата работников организации (определяется в полных рублях);

ЗП_р - суммарная заработная плата работников организации исходя из штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

K - суммарное количество ставок работников организации исходя из штатного расписания организации.

Зарплата педагогических работников организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад педагогических работников организации рассчитывается по формуле:

$$Д_о = (С_{зп} \times К_{сп} \times К_{ут} \times (1 + К_{кв} + К_{ст})) + 100 \text{ рублей, где:} \quad (2)$$

До-должностной оклад;

Сзп-ставка заработной платы;

повышающие коэффициенты:

Ксп-коэффициент специфики работы;

Кут - коэффициент условий труда;

Ккв - коэффициент квалификации;

Кст - коэффициент стажа педагогической работы;

100 рублей - средства, направленные на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организаций устанавливаются локальными нормативными актами организаций в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организаций на основании показателей (критериев), установленных локальным нормативным актом организаций.

Таблица 3 "Таблица повышающих коэффициентов руководителей и педагогических работников организаций"

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента	
			Руководители	Педагогические работники
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент стажа педагогической работы - Кст	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:		
		более 20 лет	-	0,85
		от 10 до 20 лет	-	0,8
		от 5 до 10 лет	-	0,75
		от 2 до 5 лет	-	0,7
		до 2 лет	-	0,65

		общее образование <*>, начальное профессиональное образование <*>, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:		
		более 20 лет	-	0,8
		от 10 до 20 лет	-	0,75
		от 5 до 10 лет	-	0,7
		от 2 до 5 лет	-	0,65
		до 2 лет	-	0,6
2.	Коэффициент квалификации - Ккв	квалификационные категории:		
		высшая	-	0,38
		первая	-	0,28
		вторая	-	0,18
		ученая степень <*> (2):		
		доктор наук	0,4	0,4
		кандидат наук	0,2	0,2
		почетные звания РФ <***>: "Народный", "Заслуженный"	0,2	0,2
		выпускник ВУЗа или ССУЗа - молодой специалист <***>	-	0,1
3.	Коэффициент специфики работы - Ксп	за работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья <****>	-	1,15 - 1,2
4.	Коэффициент	за работу в	-	1,12

	условий труда - Кут	образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, входящих в состав территории муниципального образования "город Нижний Тагил"		
5.	Коэффициент масштаба и уровня управления - Купр	в зависимости от группы по оплате труда организации	до 6	-
6.	Коэффициент численности обучающихся - Кч	в зависимости от группы по оплате труда организации и численности обучающихся	до 0,1	-

- при наличии квалификационной категории;
- при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности;
- к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в

образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

- организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих, слабослышащих, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми и затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом.

Повышающие коэффициенты работников организаций устанавливаются в соответствии с таблицей N 4.

Таблица 4 "Таблица повышающих коэффициентов работников организаций"

Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента
1	2	3
Коэффициент специфики работы - Ксп	за работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>	до 1,15 <*>

- организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих, слабослышащих, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми и затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом;
- конкретный перечень работников, имеющих право на применение коэффициента специфики работы, и его размер определяются руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и

продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

- Коэффициент стажа педагогической работы (Кст) устанавливается при расчете должностного оклада в соответствии с основаниями, указанными в таблице 3 настоящего раздела.
- Коэффициент квалификации (Ккв) устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий), документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации (Ккв) коэффициент квалификации устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

- Коэффициент специфики работы (Ксп) учитывает специфику контингента обучающихся в организации (группе).
- Коэффициент условий труда (Кут) устанавливается за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, входящих в состав территории муниципального образования "город Нижний Тагил".
- Коэффициент масштаба и уровня управления (Купр), коэффициент специфики работы (Ксп) и коэффициент численности обучающихся (Кч) устанавливаются правовым актом учредителя ежегодно по состоянию на 1 октября в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация. Группа по оплате труда организации определяется в соответствии с объемными показателями деятельности организации.

Персональный повышающий коэффициент (Кпп) устанавливается руководителям организации с учетом стажа работы в должности руководителя организации, уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается в порядке, предусмотренном локальным нормативным правовым актом учредителя, которое является его правом, а не обязанностью. Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - до 0,6. Персональный повышающий коэффициент (Кпп) устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.

- Выплаты стимулирующего характера и показатели эффективности для педагогических работников и работников организаций устанавливаются локальными актами организации. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда организации.

3.2 Изменения в системе оплаты труда педагогических работников за 2016 год

В конце 2015 года Госдума утвердила обновленную версию рекомендаций по поводу установления обновленной системы оплаты труда работников бюджетных учреждений, в том числе и педагогических работников. Данное решение было определено трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. При этом правила, которые действовали до этого, утратили свою силу, и в 2016 году использоваться не будут. Сегодня поговорим об изменениях в системе оплаты труда педагогических работников и о том, как поменяется подход к данному вопросу.

Начиная с 2016 года, оплата труда педагогических работников будет рассчитываться с учетом нового показателя. Отныне при формировании дохода учителей и преподавателей в обязательном порядке учитывается среднемесячный заработок наемных сотрудников частных компаний и индивидуальных предпринимателей. С текущего года данный критерий обязательно должен учитываться при разработке планов затрат, направленных на увеличение размера оплаты труда педагогических работников и сотрудников других бюджетных сфер. В июле 2015 года правительством Российской Федерации издано постановление, в соответствии с которым Росстат был обязан подготовить вышеуказанные данные до 15.04.2016.

При обсуждении трехсторонней группой нового регламента в документ был внесен пункт о недопустимости понижения заработной платы сотрудников детских садов, школ и государственных университетов. В соответствии с данной нормой, в 2016 году уровень оплаты труда педагогических работников будет не ниже, чем в 2015. Соответственно,

педагоги из детских садов получают зарплату не ниже средней по России (в прошлом году – чуть более 28 000 рублей).

Еще одной важной новостью для педагогов стал учет показателя минимального размера оплаты труда. В прошлом году данный показатель находился на уровне 6 200 рублей. Новыми рекомендациями определено, что работник образовательного учреждения не может получить заработную плату ниже установленного показателя, при условии, что он полностью выполнил установленную норму и отработал достаточное количество часов. Однако никто не застрахован от ситуаций, при которых педагог отработает меньше времени, чем ему положено. Если работнику пришлось столкнуться с такой неприятностью, расчет оплаты труда будет осуществляться исходя из фактически отработанного времени, отталкиваясь от МРОТ.

Для того чтобы обеспечить полноценное внедрение рекомендаций в учреждении, работодателю, а также представителям властей необходимо обратить внимание на некоторые аспекты. В частности, к таковым относятся:

1. Установление размеров оклада заработной платы должно осуществляться в соответствии с квалификационной группой работника.
2. Если сотрудник бюджетного учреждения работает на должности, которая не имеет отношения к профессиональным категориям, ставка его заработной платы рассчитывается исходя из трудности возложенных на него обязанностей.
3. Следует обязательно учитывать необходимость использования стимулирующих выплат и всевозможных компенсаций. Данный вопрос должен быть отражен в региональных и муниципальных нормативно-правовых актах.
4. Утверждать штатное расписание имеет право исключительно руководитель детского сада, школы, ВУЗа, иной бюджетной организации.
5. После внедрения новых рекомендаций в образовательном учреждении доход педагога должен быть не меньшим, чем был до этого. Данная норма

применяется ко всем без исключения сотрудникам, чья норма трудовой деятельности осталась на прежнем уровне или повысилась.

6. Норма оплаты труда должна определяться исходя из выполнения работником собственных профессиональных обязанностей на протяжении определенного промежутка времени (недели, месяца, года).

3.3 Подведение итогов деятельности городского комитета Профсоюза за 5 лет по городу Нижний Тагил

В состав Нижнетагильской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ входят 107 первичных профсоюзных организаций. В образовательных учреждениях города работают 9495 человек, из которых 7654 являются членами Профсоюза. На профсоюзном учете в Горкоме Профсоюза состоит 710 ветеранов педагогического труда. По решению Президиума Горкома Профсоюза ветераны педтруда уплачивают льготный профсоюзный взнос в размере 11 рублей в месяц. С учетом ветеранов педагогического труда Нижнетагильская городская организация Профсоюза работников образования составляет 8459 членов Профсоюза. В целом охват профсоюзным членством работающих в 2013 году составил 81, 61%.

Организация профсоюзных коллективных действий всех структур Профсоюза во многом способствовала принятию решений по повышению заработной платы. Благодаря принятым Указам Президента РФ от 7 мая 2012 года с декабря 2012 года в Свердловской области повысилась заработная плата педагогических работников и сегодня она не ниже средней заработной платы в промышленности.

Горком Профсоюза акцентировал внимание на бедственном положении работников дошкольных учреждений и в том, что с 01.06.2013 года повысилась заработная плата младших воспитателей дошкольных образовательных учреждений до 10,762 тыс. руб., поваров- до 13,084 тыс. рублей есть и доля участия профсоюза.

В результате оказания юридической помощи ГК Профсоюза 460 педагогам назначена досрочная пенсия.

Оказана юридическая помощь 1305 членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства, соблюдения прав работников.

Проведено 426 проверок по соблюдению трудового законодательства.

Продолжает действовать трехстороннее Соглашение между Администрацией города Нижний Тагил, Управлением образования Администрации города Нижний Тагил, и Нижнетагильской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы.

Работники образования ежегодно получают дополнительно по Соглашению - более 100 млн. руб. В Горкоме Профсоюза работают 5 внештатных технических инспекторов и 159 уполномоченных по охране труда. Ежегодно около 30 млн. рублей выделяется на решение вопросов по охране труда. Из средств Горкома Профсоюза направлено 867,0 тыс. руб. на обучение 618 членов Профсоюза по охране труда. Проведено 228 проверок работодателей по охране труда внештатными техническими инспекторами.

За 5 лет выплачено 8 млн. 52 тыс. рублей на оздоровление 1043 работников.

По льготным путевкам направлено на оздоровление в профилакторий "Юбилейный" 505 членов Профсоюза, им выплачена еще и компенсация из профсоюзного бюджета, на которую выделено более 200 тысяч рублей. 785 членов Профсоюза оздоровились при содействии ГК Профсоюза в санаториях "Сосновый бор", "Ключики", профилактории "Пихтовые горы".

По санаторным путевкам с 20% профсоюзной скидкой отдохнули 64 члена Профсоюза.

В санатории "АНАПА" по льготным путевкам было оздоровлено 168 членов Профсоюза.

Более 900 членов Профсоюза ежегодно при организационном обеспечении Горкома имеют возможность побывать в аквапарках г. Екатеринбурга и санатория "Леневка", на горячих источниках г. Тюмени, в физкультурно-оздоровительных комплексах города и горы Белая.

Дни здоровья, лыжные эстафеты, туристический слет, веселые старты - все это способствует укреплению здоровья членов Профсоюза.

В Нижнетагильской городской профсоюзной организации уже не первый год реализуется ряд профсоюзных проектов, повышающих социальную защищенность членов профсоюза, содействующих оздоровлению работников, способствующих повышению профессиональной и корпоративной культуры, удовлетворению духовных потребностей педагогов: "Профсоюзная дисконтная карта", "ДМС - "Корпорация бюджетников", "Негосударственный пенсионный фонд "Образование", "Оздоровление".

В целях укрепления первичных профсоюзных организаций и расширения форм социальной поддержки членов профсоюза, городской комитет профсоюза реализует проект "Заемные средства". Всего заемными средствами воспользовались 100 членов Профсоюза на общую сумму 1 млн. рублей. Самым популярным среди профсоюзных проектов остается "Профтур". Ежегодно услугами профсоюзного проекта воспользовались 2627 членов Профсоюза.

Сама по себе новая система оплаты труда не влияет на эффективность ведения школьного хозяйства. На этом, скорее, отражаются новые механизмы финансирования. Прежде всего, норматив на ученика, муниципальное задание, а также введение типов бюджетных и автономных учреждений в рамках ФЗ-83. Здесь есть отдельные примеры роста эффективности работы, в том числе связанные с расширением экономической самостоятельности директоров. Однако потенциал этих изменений, который выглядит таким убедительным при чтении документов и рекомендаций, в массовой практике реализуется пока весьма ограничено.

С одной стороны, этому препятствуют быстро возникшие многочисленные формальные и неформальные барьеры для осуществления конкретных процедур. С другой стороны, у многих директоров просто еще не хватает компетенций для выстраивания эффективной финансово-экономической политики по "новым" правилам.

Заключение

Важнейшие из особенностей реализации функций заработной платы в образовании следующие:

1. Особенности, связанные с характером труда в образовании. Результатом труда работников образования является не материальный продукт, а образовательная услуга, выступающая в форме полезного эффекта.

Деятельность работников образования направлена на воспроизводство и развитие человека. Результаты труда в образовании не могут быть измерены традиционными методами, ибо продукты труда не выражаются в штуках, метрах, тоннах и других натуральных единицах. Между затратами и результатами труда нет прямого соответствия, так как результаты труда в образовании, прежде всего педагогов, зависят от двух субъектов образовательного процесса как педагогов, так и учеников. Кроме того, имеет место значительный лаг между затратами и полезным эффектом труда; последний может проявиться в образовании через месяцы и годы. Отсюда своеобразие методов оценки количества и, особенно, результатов труда, выбора форм заработной платы, построения систем материального поощрения, обоснования уровня оплаты труда.

Труд в образовании - это по преимуществу сложная умственная работа, в которой творческая составляющая занимает ведущее место. Решающая роль в образовательном процессе принадлежит личности педагогов, их профессиональному мастерству и моральным качествам. В затратах на создание образовательных услуг преобладают затраты живого труда, а в стоимости услуг - заработная плата педагогов (по отчётным данным затраты на заработную плату с начислениями в общих затратах на образование в Нижнем Тагиле составляют 54,3%). Трудовая деятельность педагогов, как показывает исследование, фактически продолжается далеко за пределами нормативного рабочего времени, что требует соответствующей компенсации,

2. Особенности, связанные с формой собственности и бюджетным способом финансирования. С переходом к рыночным отношениям в России возник рынок образовательных услуг, в том числе услуг общего образования. В связи с этим появились частные школы, гимназии, лицеи и соответственно альтернативная цена педагогического труда. При этом заработная плата в частном секторе, по данным СМИ, в 2-3 раза выше, чем в государственном.

Однако, подавляющее большинство общеобразовательных школ-это государственные школы, а, следовательно, основной источник финансирования - бюджеты всех уровней бюджетной системы РФ. В государственном секторе образования органы управления образованием определяют масштабы и структуру услуг, штаты сотрудников, фонд заработной платы, контролируют доходы и расходы организаций, в том числе внебюджетные.

Государственное вмешательство в работу бюджетных образовательных учреждений осуществляется экономическими и административными методами.

Список и источники использованных материалов для написания данной работы

1. 29, 41 Закона РФ «Об образовании»
2. Часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
3. Статья 144 Трудового кодекса РФ;
4. Федеральный закон № 122-ФЗ от 22 августа 2004 г.;
5. Поручение Президента Российской Федерации по итогам заседания Президиума Государственного совета Российской Федерации 13 сентября 2006 года;
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2001 г. № 1756-р «О концепции модернизации российского образования на период до 2010 года»;
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15.01.2007 г. № 8 «О реализации постановления Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 г. № 848»;
8. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина.: Юристъ, 2002;
9. Трудовой Кодекс Российской Федерации;
10. Сайт Министерства труда, статистические данные;
11. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
12. Постановление № 1041-ПА от 06.06.2014 г. " Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил";

13. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
14. Оплата труда в отраслях бюджетной сферы: Учебное пособие/ Под ред. Н.А. Горелова, Г.Х. Гендлера. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. - 187 с.;
15. Гершунский Б.С. Философия образования (статус, проблемы, перспективы). М.: 1993.18с.Управление социальной сферой/ Под ред. В.Э. Гордина: Учебник,- СПб.: Изд-во СПб. ГУЭФ, 1998. 289с.;
16. Зиятдинова Ф. Г. Социальное положение и престиж учительства: проблемы, пути решения. М., 1992.72.Зотева А. Косвенные выплаты к базовой заработной плате. Международный обзор. М., 1987;
17. Погорелова Т. Основные факторы,определяющие размеры заработной платы работников ОУ // Учительская газета. -2001. 14 августа;
18. Савченко П. В., Кокин Ю. П. Политика доходов и заработной платы
Изд-во Юристъ Москва 2000;
19. Доходы и заработная плата: Проблемы распределения, регулирования /Под ред. Н. А. Волгина. М.: РАГС, 1999.
20. Политика доходов и качество жизни населения./ Под редакцией Горелова Н. А.: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. - 282с;
21. Шадрин В. Заработная реформа: от несправедливого равенства к неравной справедливости // Человек и труд, 2003 №1;
22. Смирнов О.В. отв. ред. Трудовое право - М.,2001;
23. Палий В.Ф. Современный бухгалтерский учет. - М.: Бухгалтерский учет, 2003;
24. Луговой А.В. Расчеты по оплате труда.- М.: Бухгалтерский учет, 2001;
25. Кириллова Н. Оплата труда бюджетников: новая модель // Человек и труд, 2003 №2;

26. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учебное пособие - М: Издательство Мик, 2002;
27. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2006-2007 годах (настольная книга главного бухгалтера) - М.: Эксмо, 2007;
28. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет. Учебное пособие. - 4-е изд. - М.: МарТ, 2003;
29. Нижнетагильская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ <http://prof-nt.ru/>;
30. Постановление Правительства Свердловской области от 05.09.2008 N 935-ПП "О введении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования" <http://ekb4.info/dokument8/postanovlenie454.htm>
31. <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/28>

Приложение 1

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок зароботной платы (руб)
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	7275
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист	7275
4 квалификационный уровень	учитель; педагог-библиотекарь	7520

Приложение 2

Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

1. По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников за уровень образования:

Уровень образования	Размер персонального повышающего коэффициента от размера должностного оклада
Высшее профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»	0,5
Неоконченное высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»	0,4
Среднее профессиональное образование	0,3

2. По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников за использование новых информационных технологий в обучении учащихся

Должность	Размер персонального повышающего коэффициента от размера должностного оклада
Учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог	0,1

3. За сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

Должность	Размер персонального повышающего коэффициента от размера должностного оклада
Заведующий хозяйством	2,3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	1,5

Уборщик служебных помещений, гардеробщик, вахтер, сторож	1
Уборщик территории	1,3
Повар	0,21
Бухгалтер	2,4
Секретарь, лаборант, специалист по кадрам	2,1
Инженер-программист 1 категории, инженер - энергетик	2,2
Инженер по ОТ и ТБ	1,3
Мойщик посуды	0,91
Заведующий производством	0,32
Заведующий столовой	0,85
Кассир	1,1
Кухонный работник	1

Приложение 3

Размер выплат компенсационного характера

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ	Размер выплаты (руб)
1	- классное руководство	4000,00
2	- проверка письменных работ (1 ч в неделю) <ul style="list-style-type: none"> Начальные классы Русский язык и литература <ul style="list-style-type: none"> Математика Информатика Английский язык <ul style="list-style-type: none"> Физика Химия 	120,00 80,00 80,00 40,00 40,00 40,00 40,00
3	- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями	2500,00
4	- заведование кабинетами	1000,00
5	- заведование мастерскими	2000,00
6	- заведование лабораториями	2500,00
7	- заведование учебно-опытными участками с 01.04. по 31.10. текущего года	2000,00
8	- заведование музеями	7000,00
9	- руководство творческими рабочими и экспертными группами	4000,00
10	- руководство экспертными советами	2000,00
11	- выполнение функций координатора, куратора проекта (за 1 проект)	2000,00
12	- выполнение функций секретаря педагогического совета	300,00
13	- проведение работы по дополнительным образовательным программам (1 час в неделю)	800,00
14	- организация трудового обучения, профессиональной ориентации	1500,00
15	- выполнение организационно-технологических и информационно-методических функции при подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА	10000,00
16	- руководство инновационной деятельностью учреждения	7000,00
17	- разработка инновационных программ по предметам	3000,00
18	- разработка дидактического материала по предметам	3000,00
19	- проведение занятий по внеурочной деятельности (за 1 час)	200,00
20	- проведение воспитательной работы в группах продленного дня (за 1 час)	125,00
21	- организация общественно-полезного труда учащихся	1500,00
22	- расширение зоны обслуживания	до 50% должностного

		оклада
23	- совмещение должностей	до 50% должностного оклада
24	- выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию	до 10000,00
25	- проведение мероприятий, открытых занятий, семинаров разного уровня (1 мероприятие)	700,00
26	- подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям разного уровня (за 1 час)	150,00
27	- организация и проведение олимпиад разного уровня (за 1 час)	150,00
28	- организация работы по ГО и ЧС, охраны труда	2000,00
29	- информатизация учебного процесса	5000,00
30	- внеурочная деятельность по физической культуре с учащимися	1700,00
31	- работа с молодыми специалистами (наставничество)	1000,00
32	-за работу с библиотечным фондом	3000,00
33	- за работу в ночное время	35 %
34	-за работу в праздничные дни	оплата в двойном размере или отгул
35	-за работу во вредных условиях	8%
36	- за работу по подготовке учащихся к сдаче нормативов ГТО (за 1 час)	125,00

Приложение 4

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера

1. По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников за стаж педагогической деятельности:

Стаж педагогической деятельности	Размер выплат (% от должностного оклада)
Стаж педагогической деятельности от 0 года до 5 лет	2 %
Стаж педагогической деятельности от 5 лет до 10 лет	4 %
Стаж педагогической деятельности от 10 лет до 15 лет	6 %
Стаж педагогической деятельности от 15 лет до 20 лет	8 %
Стаж педагогической деятельности 20 лет и выше	10 %

2. Работникам Учреждения, избранным председателями профсоюзных комитетов, а также уполномоченным по охране труда:

Избранная должность	Размер выплат
Председатель профсоюзного комитета МАОУ Гимназии №» 86	1000
Председатель совета трудового коллектива	1000

3. По профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала и профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих за интенсивность работы:

Должность	Размер выплат (% от должностного оклада)
Педагогические работники, бухгалтер, лаборант, специалист отдела кадров, инженер-программист, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик, заведующий хозяйством, секретарь	100%

5. Выплаты работникам Учреждения, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за работу в Учреждении:

Должность	Размер выплат (% от должностного оклада)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, общеотраслевых должностей служащих, общеотраслевых профессий рабочих	100 %